



Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Søren Søndergaard
Soren.Sondergaard@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2022-1500
1. marts 2022

Europaudvalget har i brev af 1. februar 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 92 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Sønner Søndergaard (EL).

Spørgsmål nr. 92:

”Ministeren bedes redegøre for om nedenstående scenarier, hvor en gruppe forældre opnår en ”dobbelret” til 9 ugers forældreorlov med barselsdagpenge, kan forekomme trods at aftalepartierne i forbindelse med implementeringen af direktiv (EU) 2019/1158 har indført en regel om, at de 9 ugers øremærket barsel skal afholdes inden for barnets første leveår?

Scenarie 1: En gravid kvinde er studerende. I forbindelse med barnets fødsel tager kvinden 4 ugers barsel forud for fødslen, 2 uger efter fødslen, samt de 9 ugers øremærket barsel og 26 ugers forældreorlov. Barnets far tager 2 ugers fædreorlov efter fødslen samt 9 ugers øremærket barsel med barselsdagpenge i forlængelse heraf. Kvinden afholder derfor 41 ugers barsel, hvoraf de 37 uger afholdes sammenhængende efter barnets fødsel. Imens kvinden er på barsel som studerende, søger hun job som lønmodtager. I uge 38 efter barnets fødsel bliver kvinden tilbudt et job med opstart fra uge 39. I henhold til direktiv (EU) 2019/1158 har kvinden ret til 9 ugers øremærket barsel som lønmodtager, hvorfor kvinden vælger at afholde yderligere 9 ugers barsel med barselsdagpenge fra uge 40 til og med uge 49 efter barnets fødsel. Grundet kvindens tidligere status som studerende, har hun sikret forældreparret samlet 61 ugers barsel med barselsdagpenge sammenlignet med et lønmodtager-forældrepar samlede 52 uger.

Scenarie 2: Scenariet udspiller sig som ovenstående. I dette scenarie er manden dog ledig på tidspunktet for fødslen samt under sin barsel. Efter at have afholdt 11 ugers barsel på barselsdagpenge får faren et job og ændrer dermed status fra ledig til lønmodtager. I henhold til direktiv (EU) 2019/1158 har manden ret til 9 ugers øremærket barsel som lønmodtager med barselsdagpenge. Efter 8 uger på sit nye job afholder faren i henhold til direktivet yderligere 9 ugers barsel med barselsdagpenge. Samlet vil forældreparret således have opnået 70 ugers barsel på barselsdagpenge sammenlignet med et lønmodtager- forældrepar samlede 52 uger.”

Svar:

Jeg vil gerne starte med at understrege, at kravet i den politiske aftale om, at orlovsdirektivets 9 ugers orlov skal afholdes inden barnet fylder 1 år har til formål at begrænse muligheden for den såkaldte dobbeltret til betalt orlov for forældre, der ikke var lønmodtagere på tidspunktet for barnets fødsel, men fx var studerende og derfor kunne holde orlov med SU. Disse forældre får frem over en ret til 9 ugers orlov barselsdagpenge, som ikke knytter sig til barnets fødsel, men som skyldes, at de på et senere tidspunkt bliver lønmodtagere. Dette er nyt i forhold til de gældende regler.

1-årskravet vil ligeledes begrænse muligheden for, at fx vandrende arbejdstagere med større børn i hjemlandet, som de ikke har holdt orlov med, vil kunne holde orlov med danske dagpenge.

Det har aldrig været forudsat, at kravet helt ville kunne forhindre, at nogle forældre kan få en dobbeltret. Baggrunden for alderskravet blev drøftet indgående med Folketingets partier i forbindelse med de politiske forhandlinger.

Derudover er det allerede i dag forudsat i barselsloven, at orlov som udgangspunkt holdes mens barnet er helt lille.

Dernæst vil jeg gerne præcisere, at studerende og ledige ikke er omfattet af orlovsdirektivet og dermed heller ikke af de 9 ugers øremærket orlov.

Som jeg forstår scenarie 1 holder moren orlov som studerende, dvs. på en SU-tydelse. Hvis hun som i eksemplet bliver lønmodtager inden barnet fylder 1 år har hun mulighed for at udnytte sin ret som lønmodtager efter orlovsdirektivet. Det skal dog bemærkes, at der i lovforslaget i denne situation er foreslået en varslingsfrist på 8 uger for afholdelse af orlov samt, at de 9 uger skal være afholdt inden barnet fylder 1 år.

I scenarie 2 er resultatet det samme. Barnets far får som lønmodtager rettigheder efter orlovsdirektivet, men skal ligeledes forinden give 8 ugers varsel og afholde orloven inden barnet fylder 1 år.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister